

# DEPENDENCIA, DISCAPACIDAD Y TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO

David CANTARERO PRIETO

Patricia MORENO MENCIA

Universidad de Cantabria

## Resumen

La inestabilidad laboral, con paro elevado e importante temporalidad, nos lleva a analizar qué características influyen en la probabilidad de desarrollar un empleo temporal dentro del grupo de personas con limitaciones. Los datos provienen de la *Encuesta de discapacidades y atención a la dependencia* (EDAD) de 2008. Se trata de mostrar cómo la temporalidad les afecta tanto o más que al total de la población activa, y por qué. El empleo temporal no sólo se ha de percibir como precario, sino que se ha de tener en cuenta que también se adapta a necesidades y situaciones extraordinarias de algunos trabajadores, incluidos aquellos con limitaciones.

*Palabras clave:* discapacidad, empleo temporal, EDAD 2008.

## Abstract

Lack of job stability, with a high rate of unemployment and short-term hiring, has led us to examine what characteristics affect the probability of being employed on a casual basis within the group of people with limitations. The data come from the *Survey on Disability, Personal Autonomy and Dependency Situations* (EDAD) of 2008. It is a case of showing how casual employment affects them as much or more than the work force as a whole and the reasons why. Temporary employment not only has to be seen as being of a precarious nature, but it also has to be taken into account that it is in keeping with the extraordinary needs and situations of some workers, including those with limitations.

*Key words:* disability, temporary employment, EDAD Survey 2008.

*JEL classification:* I12, I18, J20.

## I. INTRODUCCIÓN

LOS importantes cambios demográficos y sociales han dado lugar a un notable aumento de la población en situación de dependencia, que ha incrementado las llamadas a su necesaria atención, constituyendo uno de los principales retos sociales para este siglo XXI.

Dichas cuestiones se han institucionalizado, a partir de lo dispuesto en la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en el denominado Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD). Precisamente, la ejecución de este sistema con base en la mencionada Ley, supone ya un importante esfuerzo en cuanto a gasto público en un escenario marcado inicialmente por una fase expansiva de crecimiento económico, que se ha visto truncada recientemente y ha debilitado la recaudación del sistema haciendo a la financiación estimada insuficiente, máxime cuando se prevé en el futuro un incremento de la población con dependencia más severa (Montserrat, 2003; Casado, 2008; López i Casanovas, 2009; Albarrán y Alonso, 2009).

En este contexto, es necesario mirar hacia la empleabilidad del colectivo de personas dependientes y

con discapacidad, así como hacia las políticas de generación de empleo en el mismo. Ante un estudio de la situación laboral y la relación de ésta con un grupo en riesgo de exclusión, como son las personas con cierto grado de dependencia y/o discapacidad, se deben tener en cuenta los efectos de la crisis económica y financiera. Los efectos de la crisis comenzaron a notarse en el mercado laboral a mediados de 2008, ya que el número de desempleados se incrementó en casi dos millones entre el segundo trimestre de ese año y el cuarto trimestre de 2009, situándose la tasa de desempleo en el 18,8 por 100, según datos de la *Encuesta de población activa*.

Se ha producido una gran destrucción de empleo, en la cual uno de los colectivos más perjudicado ha sido el formado por los asalariados con contratos temporales (más de un millón de empleos perdidos) y los trabajadores autónomos (más de 420.000 empleos perdidos), mientras que entre los trabajadores asalariados con contrato indefinido dicha destrucción ha sido solamente el 2,5 por 100. Esto se debe a que los costes de despido han empujado a los empresarios a prescindir de los trabajadores temporales, que han sido así los más afectados por la pérdida de empleo con la crisis.

Esta destrucción de empleo, junto con la dificultad para entrar en el mercado laboral, se hace más paten-

te dentro los colectivos en riesgo de exclusión, por ser los más expuestos a la precarización laboral (Jiménez Lara, 1998). Uno de estos colectivos, junto a los jóvenes, las mujeres y los desempleados de larga duración, es el constituido por las personas con discapacidad, que en muchas ocasiones repercute en cierto grado de dependencia, y que cuentan con unas tasas de actividad y de ocupación muy inferiores a las del resto de la población en edad de trabajar.

El estudio llevado a cabo comienza describiendo las relaciones entre discapacidad (causante en muchas ocasiones de la dependencia) y empleo. A continuación, se exponen las fuentes de datos utilizadas en la investigación, para continuar con un análisis descriptivo de la situación actual. Finalmente, se señalan la metodología empleada en el análisis empírico, los resultados alcanzados y las conclusiones principales.

## II. ESTUDIO DE LA DEPENDENCIA Y EL EMPLEO

Los estudios sobre la dependencia en general y la discapacidad en particular, y sobre su relación con el mercado laboral, son temas ampliamente abordados. Las investigaciones desarrolladas muestran, desde diferentes enfoques y con distintas fuentes estadísticas, las dificultades de acceso al mercado laboral con las que se encuentran las personas con cierto grado de dependencia o discapacidad.

Algunos de dichos estudios se centran principalmente en la relación entre la mujer con limitaciones y el mercado laboral (1), mientras que otros han analizado las características más generales que influyen en que las personas con dependencia, en mayor o menor medida, entren o salgan del mercado de trabajo. Loprest *et al.* (1995) muestra cómo afecta la discapacidad a la participación en el mercado laboral, siendo superior en los varones que en las mujeres.

Asimismo, las personas con algún tipo de limitación o discapacidad son un grupo con alto riesgo de exclusión social, y con más probabilidad de estar inactivos o desempleados que las personas sin limitaciones (Burchardt, 2000).

Según Livermore *et al.* (2000), en el análisis de la participación de las personas con limitaciones en el mercado de trabajo se han de tener en cuenta aspectos que afectan tanto a la oferta como a la demanda de éste. Los aspectos que pueden influir sobre la reducida demanda de trabajo de este colectivo son: el hecho de que la discapacidad sea percibida por el

empresario como una señal de baja productividad, y el temor a incurrir en costes adicionales, como puede ser cierta adaptación del puesto de trabajo. Por su parte, Kidd *et al.*, (2000), a partir de la *Labour Force Survey* (LFS) de 1996, encuentran que, en el Reino Unido, sólo el 50 por 100 de la diferencia salarial entre hombres con y sin discapacidad se explica por diferencias en las características de los individuos.

Un entorno estimulante ayuda a retrasar el desarrollo de comportamientos apáticos y de dejadez entre el heterogéneo colectivo de las personas con discapacidad. El aislamiento y la falta de incentivos, por el contrario, fomentan el deterioro y la soledad (Ramos, 2002).

Malo (2004) estudiaba la influencia de tener discapacidad sobre la probabilidad de ser activo en España. El resultado fue que las personas que se benefician de programas de protección social tienen una probabilidad de ser activos seis veces inferior que el resto. Además, llegó a la conclusión de que se debía fomentar la formación entre las personas con limitaciones, ya que los resultados obtenidos eran favorables en la relación entre educación e integración laboral.

Finalmente, Malo y Pagán (2009) analizan las diferencias salariales entre trabajadores no discapacitados y discapacitados a partir de datos del *Panel de hogares de la Unión Europea*. Sus resultados muestran que en la mayoría de los países analizados los trabajadores con discapacidad que no presentan limitaciones en su vida diaria ganan lo mismo que los trabajadores no discapacitados.

Por tanto, las desventajas relativas de las personas con limitaciones no dependen únicamente de sus propias características, sino que se ven afectadas por un contexto social y laboral en el que la igualdad de oportunidades se percibe únicamente como una teoría, y la realidad muestra una falta de accesibilidad elevadísima, con una gran cantidad de barreras en el acceso al empleo (2).

Por otro lado, se debe destacar que las tasas de paro de las personas con discapacidad no son tan diferentes de las de la población en general, pero lo realmente preocupante es la diferencia en las tasas de actividad, lo que señala que las personas con limitaciones sufren una doble discriminación, pues se sienten desmotivadas para participar en el mercado laboral, y éste es uno de los motivos por los que se imponen beneficios a la contratación de personas con discapacidad. Es decir, para paliar las dificultades de acceso con las que se encuentran y tratar de fomentar su integración.

CUADRO N.º 1

## PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA EDAD 2008, EN LO REFERENTE AL MERCADO LABORAL

Total Encuesta

Muestra total. Viviendas familiares .....	96.075
Individuos que contestaron el cuestionario .....	22.795
De esos 22.795, ¿cuántos declararon tener empleo la semana anterior a la encuesta? .....	1.632
Individuos con limitaciones que respondieron Sí a que el informante era la propia persona con limitaciones .....	14.706
Individuos (de los 14.706) que declararon que el contrato que tiene o tenía era temporal .....	1.857
Individuos (de los 14.706) que declararon que la jornada de su último trabajo era parcial.....	3.589
Individuos (de los 14.706) que declararon ser trabajadores autónomos .....	2.314

Fuente: EDAD 2008, INE.

### III. FUENTE DE DATOS

La fuente de información que se ha empleado en este estudio ha sido la *Encuesta de discapacidades y atención a la dependencia* de 2008, para España, EDAD 2008 (3). Se han realizado tres macro-encuestas relativas a estas cuestiones en los años 1986, 1999 y 2008.

En 1986, la Encuesta estableció que las personas con discapacidad en España eran un 15 por 100 de la población total. Posteriormente, la EDD (Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud) de 1999 situó esa cifra total en un 9 por 100 de la población, y la EDAD 2008 mantiene que realmente la tasa de discapacidad es menor, del 8,5 por 100 (4).

La muestra se compone de 22.795 individuos que contestaron el cuestionario de la EDAD 2008. Se restringe la muestra a aquellos que responden en el cuestionario Sí ante la pregunta de si es el informante la persona con limitaciones (14.706). De esta muestra restringida, 1.857 personas declararon que el contrato que tienen o tenían era temporal, 3.589 dijeron que la jornada de su último empleo había sido parcial y 2.314 calificaron su situación profesional como autónomos (véase cuadro n.º 1).

### IV. TEMPORALIDAD, DEPENDENCIA Y DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

El derecho a un trabajo digno se encuentra enmarcado entre los derechos fundamentales de los individuos; además, éste debe estar adecuado a sus habilidades y capacidades. Esta última matización se hace aún más concreta en el caso de las personas que cuentan con limitaciones en las actividades de la vida diaria, ya que su empleo debe estar adapta-

do a su situación y ha de fomentar la integración laboral de este colectivo en riesgo de exclusión.

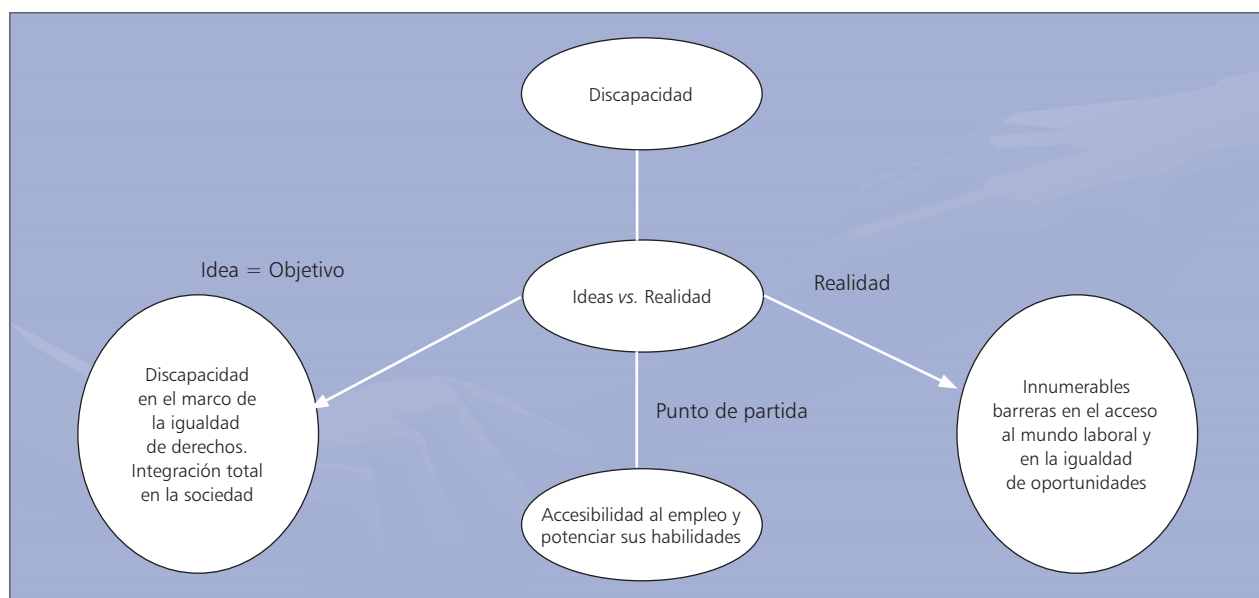
Existen múltiples barreras de entrada al mercado laboral a las que los individuos con alguna limitación deben hacer frente (gráfico 1), lo que explicaría en cierto modo los niveles de empleo tan bajos de este colectivo.

Desde el año 2006, se observa un descenso de la temporalidad en la población activa española y, sin embargo, en los últimos años eso no significa que se haya reducido dicha temporalidad en detrimento de contratación indefinida, sino que el aumento de paro coincide con el descenso de trabajadores con contrato temporal, porque son éstos los que se han quedado fundamentalmente sin empleo (véase cuadro n.º 2).

Por su parte, la temporalidad de los contratos realizados a personas con discapacidad, creciente hasta 2007, comenzó su descenso en 2008, y descendió más aún en 2009. En 2010 aumenta de nuevo la contratación temporal a personas con discapacidad. De hecho, se observa un leve repunte en las modalidades de contratación de carácter temporal (obra o servicio, interinidad o eventual circunstancias de la producción), mientras que las modalidades de contratación indefinida caen levemente en dicho año (véase cuadro n.º 3).

Durante el primer trimestre de 2011 se han realizado 15.166 contratos a personas con discapacidad en nuestro país, frente a 13.971 contratos en el primer trimestre de 2010, según el último informe realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad sobre la materia. En este informe se indica también que los datos registrados al finalizar el primer trimestre de 2011 suponen un incremento de un 8,6 por

GRÁFICO 1  
INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Fuente: Elaboración propia.

CUADRO N.º 2

DATOS DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA. 2000-2010

AÑOS	HOMBRES		MUJERES		DIFERENCIA EN TASA DE TEMPORALIDAD
	Trabajadores temporales (miles)	Tasa de temporalidad (porcentaje)	Trabajadores temporales (miles)	Tasa de temporalidad (porcentaje)	
2000.....	2.364	30,93	1.619	34,20	-3,27
2001.....	2.427	30,60	1.739	34,66	-4,06
2002.....	2.438	29,88	1.850	34,84	-4,95
2003.....	2.528	29,91	1.962	34,57	-4,67
2004.....	2.657	30,56	2.120	35,18	-4,62
2005.....	2.857	31,64	2.312	35,67	-4,03
2006.....	2.984	32,04	2.533	36,74	-4,70
2007.....	2.910	30,58	2.396	33,13	-2,55
2008.....	2.559	27,56	2.321	31,36	-3,80
2009.....	2.021	23,80	1.961	27,29	-3,49
2010.....	1.956	23,87	1.867	26,12	-2,26
I Trim. 2010 .....	1.887	23,20	1.833	25,80	-2,60
II Trim. 2010 .....	1.969	23,80	1.854	26,00	-2,14
III Trim. 2010 .....	2.031	24,52	1.919	26,75	-2,22
IV Trim. 2010 .....	1.937	23,85	1.863	25,91	-2,06
I Trim. 2011 .....	1.890	23,54	1.856	26,17	-2,63

Fuente: Encuesta de población activa, INE.

100 en la contratación a personas con discapacidad en España, respecto al mismo trimestre de 2010. En el primer trimestre de 2010, la contratación indefinida para el conjunto nacional fue de un 9,6 por 100,

frente al 28,7 por 100 de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad. En este mismo periodo de 2009, la contratación indefinida para el conjunto nacional fue de 11,1 por 100 frente al 31,2

CUADRO N.º 3

## CONTRATOS EFECTUADOS, SEGÚN MODALIDAD. ESPAÑA. 2005-2010

Modalidad	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Indefinido ordinario (bonif/no bonif.) .....	547.449	665.200	989.589	876.094	602.804	579.933
Indefinido, fomento de la contratación indefinida.....	285.285	350.763	315.489	187.331	181.217	150.658
<b>Personas con discapacidad .....</b>	<b>10.021</b>	<b>11.797</b>	<b>13.096</b>	<b>10.431</b>	<b>7.966</b>	<b>8.185</b>
Obra o servicio .....	6.401.169	6.841.222	6.863.482	6.197.272	5.469.156	5.623.676
Eventual circunstancias de la producción .....	7.487.659	7.732.664	7.673.381	6.639.433	5.465.298	5.752.225
Interinidad .....	1.314.449	1.373.861	1.491.771	1.535.263	1.502.009	1.566.999
<b>Temporal personas con discapacidad ...</b>	<b>12.646</b>	<b>14.775</b>	<b>16.739</b>	<b>15.327</b>	<b>13.135</b>	<b>14.485</b>
Temporal de inserción .....	4.969	459	-	-	-	-
Relevo .....	22.751	30.206	34.618	40.646	34.162	20.459
Jubilación parcial.....	21.232	27.354	29.445	36.884	36.518	27.787
Sustitución jubilación .....	1.697	1.608	1.978	2.045	2.120	2.220
Prácticas .....	85.577	90.461	81.017	62.793	43.289	47.536
Formación.....	120.584	117.654	109.407	78.986	61.527	59.047
Otros contratos.....	149.394	119.263	99.886	89.983	82.209	74.502
Total contratos iniciales .....	16.464.882	17.377.287	17.719.898	15.821.537	13.501.410	13.927.712
Contratos convertidos en indefinidos.....	700.083	1.149.485	902.210	779.700	520.427	489.438
Adscripciones en colaboración social .....	4.559	4.954	4.696	5.186	4.558	3.913
<b>Total contratos.....</b>	<b>17.169.524</b>	<b>18.531.726</b>	<b>18.626.804</b>	<b>16.606.423</b>	<b>14.026.395</b>	<b>14.421.063</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.

por 100 de contratos indefinidos que firmaron personas con discapacidad. La proporción de contratos indefinidos fue algo mayor en enero de 2008, cuando se situó en un 12,8 por 100 para la contratación general, y en el 34,6 por 100 para la contratación de personas con discapacidad (véase gráfico 2).

Para facilitar la integración laboral y superar las barreras de entrada al mercado laboral (gráfico 3), la Ley 13/1982 establece una serie de mecanismos como son los siguientes:

— Las empresas con más de cincuenta trabajadores deben contar con un 2 por 100 de los puestos de trabajo ocupados por personas discapacitadas.

— La existencia de centros especiales de empleo en los que se ocupa a las personas que no cuentan con la capacidad mínima necesaria para poder emplearse en puestos ordinarios de trabajo (Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre).

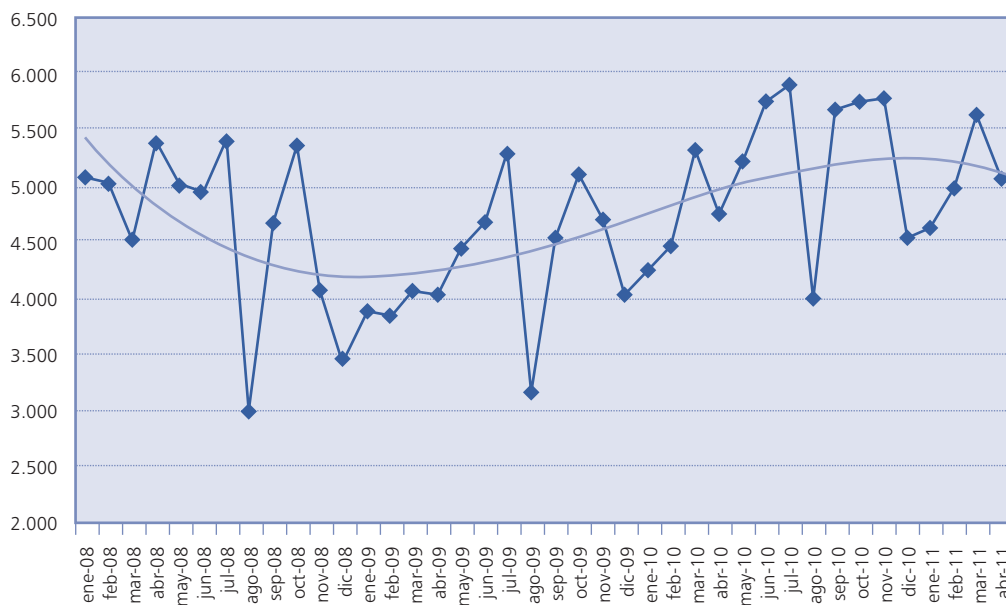
En este contexto, se ha de desechar la idea de que la discapacidad inhabilita totalmente al individuo para cualquier clase de trabajo, y debe hacerse un cierto esfuerzo para emparejar sus capacidades con las oportunidades del mercado laboral. Aumentar el número de personas con discapacidad en el mercado laboral pue-

de suponer una buena manera de disminuir las presiones sobre la estabilidad financiera de la seguridad social y alcanzar la integración social de los individuos con limitaciones.

Según se aprecia en el cuadro n.º 4, la limitación de movilidad es la que agrupa el mayor número de personas empleadas, seguida de las limitaciones de tipo auditivo y de las dificultades en la vida doméstica. Por otro lado, las limitaciones de movilidad y de vida doméstica también son las mayoritarias en personas desempleadas, y en personas que reciben pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente, posiblemente porque sean las más comunes. Las limitaciones de movilidad en la vida doméstica y de autocuidado son las que más incapacitan para trabajar. Finalmente, las limitaciones que agrupan al mayor número de personas con discapacidad estudiando son la de movilidad, comunicación y vida doméstica; destacan en el otro extremo las que menor número de estudiantes agrupan, que son las limitaciones de visión y audición.

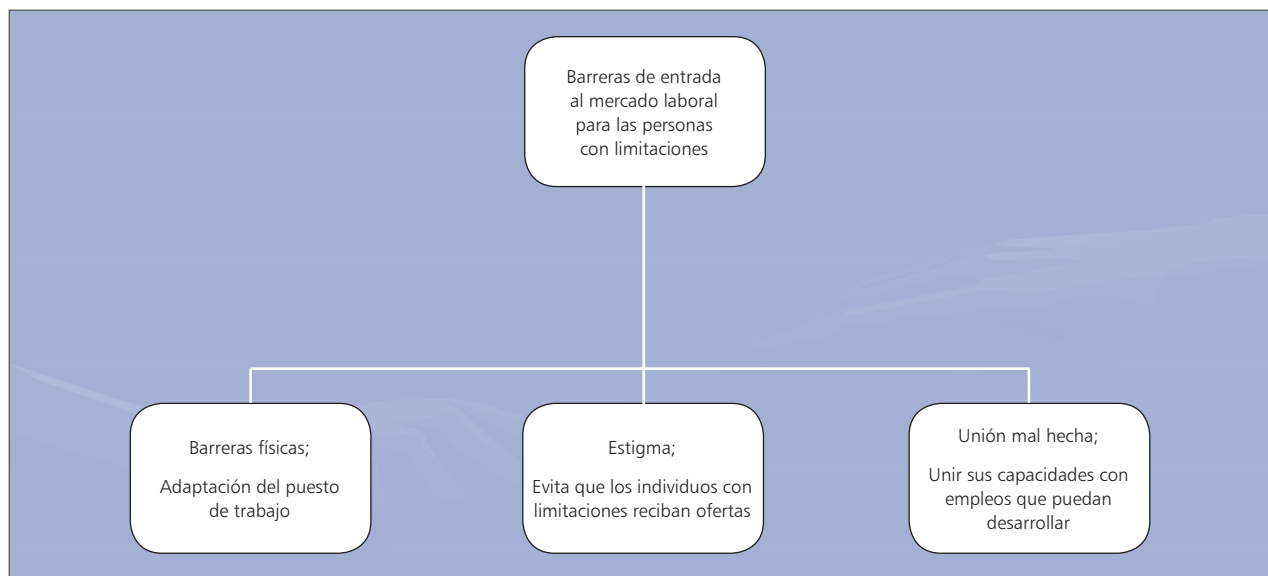
Las medidas de fomento del empleo por cuenta propia de las personas con discapacidad han sido transferidas a las comunidades autónomas, de forma que para conocer la existencia de posibles ayudas, es necesario acudir al departamento de empleo de la comunidad de residencia (5).

GRÁFICO 2

**EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE CONTRATOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ESPAÑA. 2008-2011**

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Observatorio Estatal de la Discapacidad.

GRÁFICO 3

**BARRERAS DE ENTRADA AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON LIMITACIONES**

Fuente: Elaboración propia.



CUADRO N.º 4

**POBLACIÓN DE 16 A 64 AÑOS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD POR GRUPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO**  
(Unidades: Miles de personas)

	Trabajando	Desempleo	Percibiendo una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente	Percibiendo otro tipo de pensión	Incapacitado para trabajar	Estudiando	Otras
Total .....	419,3	106,8	451,1	157,2	87,2	33,9	226,7
Visión .....	97,0	21,4	82,6	25,9	13,1	5,2	50,2
Audición .....	124,7	18,0	71,7	19,3	8,0	5,9	43,8
Comunicación .....	32,9	12,6	76,0	54,0	33,4	14,1	24,8
Aprendizaje.....	17,9	10,8	67,8	52,6	33,1	12,3	23,2
Movilidad.....	195,1	60,8	319,9	108,3	63,6	14,8	140,3
Autocuidado.....	68,3	25,1	190,0	84,3	52,5	12,0	72,8
Vida doméstica .....	119,3	40,8	241,1	101,8	63,0	12,5	114,8
Interacciones y relaciones personales.....	31,2	20,0	90,4	62,7	39,6	10,3	25,9

Fuente: EDAD 2008, INE.

Según se observa en el cuadro n.º 5, la modalidad de contratación más frecuente en el año 2010 a personas con discapacidad fue la temporal (14.485 contratos) seguida de la contratación por obra o servicio y de la eventual por circunstancias de la producción. A la vista de los datos, se percibe la alta temporalidad en la contratación a las personas con discapacidad, al concentrar estas tres modalidades mencionadas el 57,88 por 100 del total de contratos.

Destaca la poca contratación de formación o en prácticas dentro del grupo de personas con discapacidad. Cataluña es la comunidad que más contratos de formación lleva a cabo, seguida de la Comunidad Valenciana. Por otro lado, destaca la elevada contratación eventual por circunstancias de la producción que se da en Asturias, siendo ésta la más elevada de España en el año 2010.

Recordemos en este punto que el objetivo de este trabajo consiste en mostrar la relación existente entre la dependencia (entendida aquí básicamente como discapacidad) y la temporalidad en el empleo. La temporalidad es una característica muy presente en el mercado de trabajo español, y principalmente entre los grupos en riesgo de exclusión, entre los que se encuentran las personas con discapacidad. Generalmente, se asocia el empleo temporal con inestabilidad y precariedad, también con beneficios menores (antigüedad y todo lo asociado a ella). Sin embargo, también debe evaluarse positivamente la flexibilidad que ofrece este tipo de empleo y, más en los tiempos que corren, pues proporciona a las personas con discapacidad una oportu-

nidad para superar sus limitaciones y entrar en el mercado laboral y salir de él sin tanta rigidez.

## V. METODOLOGÍA

El estudio empírico que se desarrolla a continuación ha tomado como base los microdatos del INE de la *Encuesta de discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia* (EDAD) de 2008, en lo referente al cuestionario de discapacidades. Tal y como se explica en el apartado tercero, se restringe la muestra a los individuos con alguna limitación que se encontraban laboralmente en activo la semana de referencia de la encuesta, ya que el estudio que se pretende llevar a cabo se basa en la temporalidad en el empleo.

Se ha realizado un análisis descriptivo previo, y aquellas variables que se han seleccionado como explicativas han sido de tipo socio-económico, como el sexo de la persona con discapacidad, la edad, si declara que su salud en general es mala o muy mala, el nivel de estudios que ha completado, si recibe algún tipo de prestación económica a causa de su discapacidad o si trabaja en una pequeña o mediana empresa, o en una gran empresa.

Por otro lado, se incluyen en el estudio variables asociadas a la dependencia, es decir, a las propias limitaciones del individuo: si padece alguna enfermedad de tipo crónico, si tiene dificultades de comprensión o aprendizaje, si tiene una deficiencia visual o auditiva y,

CUADRO N.º 5

## CONTRATACIONES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. AÑO 2010

Comunidades autónomas	Total	Indefinido ordinario (bonificación/ no bonificación)	Indefinido fomento contratación indefinida	Personas con discapacidad	Obra o servicio	Eventual/ circunstancias de la producción	Interinidad
Andalucía .....	11.912	227	841	1.055	2.042	1.895	2.138
Aragón .....	1.539	15	32	273	166	275	229
Asturias .....	4.549	10	86	358	732	2.094	765
Baleares .....	910	23	55	264	61	89	85
Canarias .....	1.912	10	36	298	255	200	349
Cantabria .....	954	37	7	106	61	297	247
Castilla-La Mancha .....	2.543	82	188	370	574	369	380
Castilla y León .....	3.640	48	113	376	958	674	363
Cataluña .....	8.249	74	239	1.324	1.108	804	874
Comunidad Valenciana .....	5.445	3	117	1.002	905	1.070	451
Extremadura .....	1.598	18	35	210	355	363	214
Galicia .....	3.023	32	147	481	414	481	254
Madrid .....	6.858	98	373	1.224	1.269	818	778
Murcia .....	1.608		14	377	81	91	278
Navarra .....	573	2	3	97	51	68	42
País Vasco .....	5.199	44	89	265	1.286	793	1.458
La Rioja .....	501	3	10	66	81	93	83
Ceuta .....	54	4	3	9	14	5	3
Melilla .....	59	2	3	30	2	4	1
Extranjero .....	2				1		1
<b>TOTAL .....</b>	<b>61.128</b>	<b>698</b>	<b>2.391</b>	<b>8.185</b>	<b>10.416</b>	<b>10.483</b>	<b>8.993</b>

Comunidades autónomas	Temporal personas con discapacidad	Prácticas	Formación	Otros contratos	Convertible en indefinido
Andalucía .....	2.794	1	17	5	897
Aragón .....	416	2	2	3	126
Asturias .....	334	1	23	1	146
Baleares .....	269		3	2	59
Canarias .....	614	1		2	148
Cantabria .....	164	7		4	65
Castilla-La Mancha .....	414		2	3	160
Castilla y León .....	806	1	3	13	286
Cataluña .....	2.615	5	257	20	933
Comunidad Valenciana .....	1.298		52	1	539
Extremadura .....	261		1	1	140
Galicia .....	915	2	13	17	268
Madrid .....	1.685		15	9	584
Murcia .....	610		3		154
Navarra .....	208			3	99
País Vasco .....	919		29	27	287
La Rioja .....	139				26
Ceuta .....	11		1		4
Melilla .....	13				4
Extranjero .....					
<b>Total .....</b>	<b>14.485</b>	<b>20</b>	<b>421</b>	<b>111</b>	<b>4.925</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal.



finalmente, si padece una limitación mental o del uso del lenguaje.

En este análisis econométrico se estima un modelo *probit* según la probabilidad de que las personas con limitaciones que trabajan lo hagan con contrato temporal, con el fin de determinar de qué manera influyen las diferentes características antes descritas.

La estimación de los parámetros se realiza a partir del método de máxima verosimilitud, que sugiere que se elijan como estimadores los valores de los parámetros que maximicen el logaritmo de la función de verosimilitud (Maddala, 1996). El estimador de máxima verosimilitud tiene propiedades asintóticas deseables. Este estimador es consistente, asintóticamente normal y asintóticamente eficiente, de modo que se reafirma al tener una muestra grande (al menos 100 observaciones, como es nuestro caso) (Wooldridge, 2003).

La función logarítmica de verosimilitud para la observación  $i$ -ésima está dada por la expresión [1].

$$\lambda_i(\beta) = y_i \log(G(x_i\beta)) + (1 - y_i) \log(1 - G(x_i\beta)) \quad [1]$$

Se trata de modelizar una variable índice, inobservable o latente, no limitada en su rango de variación,  $I_i^*$ . (Greene, 2011).

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } I_i^* > 0 \text{ lo que ocurre cuando } X_i\beta + \varepsilon_i > 0 \\ 0 & \text{si } I_i^* < 0 \text{ lo que ocurre cuando } X_i\beta + \varepsilon_i < 0 \end{cases} \quad [2]$$

Con el modelo así definido, la variable endógena del modelo dicotómico representa la probabilidad de ocurrencia del fenómeno analizado (desarrollar un empleo temporal), siendo la probabilidad de que ocurra la opción 1 más elevada cuando mayor sea el valor de  $I_i^*$ .

Una de las características de los modelos *probit* es que los coeficientes obtenidos tras su estimación sólo admiten una interpretación directa de tipo cualitativo. En otras palabras, indican si existe o no algún tipo de asociación entre los factores y la variable dependiente, así como su signo de asociación (positivo o negativo), pero no su magnitud. Sin embargo, a partir de los coeficientes estimados, es posible realizar una interpretación cuantitativa de los resultados obtenidos calculando o bien los denominados efectos medios o bien los efectos marginales (6).

Se espera así que el coeficiente relacionado con el SEXO (donde masculino es la referencia) tenga signo negativo, ya que la temporalidad afecta con más frecuencia a las mujeres que a los varones, tal y como indica la última información al respecto.

El coeficiente asociado a la EDAD en el caso de desarrollar empleo temporal podría resultar negativo, ya que son los individuos más jóvenes uno de los colectivos más afectados por ella, mientras que los adultos, al ser más mayores y contar con más experiencia y madurez laboral, es más probable que tengan más estabilidad en el mercado laboral y tengan un empleo indefinido. A fin de capturar correctamente este efecto se consideran cinco estratos de edad: EDAD1 (de 16 a 24 años), EDAD2 (de 25 a 34), EDAD3 (de 35 a 44), EDAD4 (de 45 a 54) y EDAD5 (referencia, de 55 a 64 años).

Asimismo, realizar regularmente una actividad física (ACTFISIC) es de esperar que reduzca la probabilidad de tener un empleo temporal, al reducir el absentismo laboral.

La variable de formación corresponde al nivel de educación más elevado obtenido al momento de realizar la encuesta. Los coeficientes de los niveles de formación evaluados (ESTUDIOS PRIMARIOS y ESTUDIOS SUPERIORES, dejando ESTUDIOS SECUNDARIOS de referencia) podrían mostrarse con signo negativo a medida que aumentase el nivel educativo, descendiendo así la probabilidad de tener un contrato temporal, pues se espera que los individuos con niveles educativos más altos sean contratados indefinidamente, dada su hipotética mayor productividad laboral.

En cuanto al coeficiente de la variable de percepción de PRESTACIONES, podríamos pensar en que apareciese con un signo negativo, ya que si reciben prestaciones por su incapacidad, y con ello unos ingresos mínimamente aceptables, podrían desistir de cualquier tipo de participación laboral. Del mismo modo, se puede intuir que a mayor ingreso por prestaciones, menor será la probabilidad de trabajar y de tener un trabajo temporal.

Trabajar en una gran empresa (250 o más trabajadores) puede afectar de manera positiva a la probabilidad de tener un empleo temporal, ya que este tipo de empresas tienen ayudas para contratar a personas con discapacidad en forma tanto de bonificaciones a la contratación como de incentivos fiscales.

Finalmente, las variables relativas al grado de dependencia y/o discapacidad, tales como la CRONICIDAD, las relativas a la COMPRENSIÓN Y APRENDIZAJE, VISIÓN

Y AUDICIÓN y las MENTALES y de LENGUAJE, es de suponer que tendrían efectos dispares en la probabilidad de tener un empleo temporal.

## VI. RESULTADOS

Tal y como se señalaba anteriormente, en este estudio se estima la relación entre ciertas variables socioeconómicas y el grado de discapacidad con el trabajo temporal como una función de varias de esas características o las propias deficiencias.

El cuadro n.º 6 representa las estimaciones del modelo *probit* con las variables que verdaderamente hacen un aporte significativo al modelo. El valor del coeficiente para cada variable indica el aumento (signo positivo) o disminución (signo negativo) en la probabilidad de tener empleo cuando se presenta un cambio unitario en la variable. Además, se muestran los efectos marginales de la estimación del modelo *probit* de la probabilidad de tener un contrato temporal. Los efectos marginales se interpretan así en relación con la magnitud de probabilidad media de tener dicho contrato temporal. De entre todas las estimaciones realizadas, hemos elegido la que mejor representa al modelo, según el test del cociente de máxima verosimilitud, el criterio de información de Akaike y el porcentaje de casos bien clasificados (8).

Tal y como se muestra en dichos resultados, los varones tienen menor probabilidad que las mujeres de trabajar con contrato temporal (un 0,031 menos). Estos resultados son consistentes con los datos procedentes de distintos censos, encuestas y estudios ya existentes, los cuales muestran que las mujeres con discapacidad, como grupo, ocupan un estatus inferior en nuestra sociedad, encontrándose en una situación de enorme desventaja social, económica, educativa y profesional (Bayot, *et al.* 2009).

Los más jóvenes presentan una mayor probabilidad de tener empleos temporales que los mayores. Esta probabilidad se va reduciendo a medida que aumenta la edad; así, los individuos de entre 16 y 24 años (EDAD1) muestran una probabilidad de 0,764 puntos mayor de tener empleo temporal. Esto reafirma que la desaceleración económica que atraviesa España en la actualidad está afectando de forma más acusada a los jóvenes que al resto de los integrantes del mercado de trabajo.

La realización de actividad física con frecuencia (ACTFISIC) disminuye la probabilidad de tener un empleo temporal. Posiblemente, las personas con discapacidad que realizan actividades de tipo físico o deportivo son personas más extrovertidas y optimistas respecto a su salud, lo que propicia que sean productivas laboralmente y puedan tener un trabajo indefinido.

CUADRO N.º 6

### ESTIMACIONES *PROBIT* INCLUYENDO LOS EFECTOS MARGINALES

Variable	Coeficiente	Efecto marginal
<i>Características Sociodemográficas</i>		
Sexo .....	-0,131**	-0,031
Edad 1 .....	2,41***	0,764
Edad 2 .....	1,326***	0,463
Edad 3 .....	0,771***	0,219
Edad 4 .....	0,364***	0,081
Actfisc.....	-0,091**	-0,021
Estudios Primarios .....	0,126**	0,030
Estudios Superiores .....	-0,234***	-0,052
Prestaciones .....	0,425***	0,119
Gran empresa .....	0,101	0,024
<i>Grado de dependencia y/o discapacidad</i>		
Cronicidad .....	-0,06	-0,0144
Comprensión y aprendizaje .....	0,232*	0,061
Visión y audición .....	-0,076	-0,018
Mentales y lenguaje .....	0,042	0,010
Log. Max Verosimilitud .....	-740,124	

\*\*\* Significativo al nivel 1 por 100; \*\* Significativo al nivel 5 por 100 y \* Significativo al nivel 10 por 100.

Fuente: Elaboración propia a partir de la EDAD (2008).

Asimismo, el hecho de que la persona tenga más educación (por ejemplo, ESTUDIOS SUPERIORES) reduce la probabilidad de tener un contrato temporal. La educación de la persona con cierto grado de discapacidad, como la de cualquier otra persona, se relaciona directamente con una mejor calidad de vida y, al igual que el empleo, supone el puente hacia el reconocimiento pleno de derechos ciudadanos.

La percepción de PRESTACIONES podría ser un incentivo desmotivador a la hora de trabajar, ya que el individuo percibe ingresos que reducirían la necesidad de un trabajo.

El tamaño de la empresa en la que trabaja el individuo con limitaciones puede resultar propicio para el trabajo, ya sea temporal o no. Se observa un signo positivo en el caso de grandes empresas (están obligados a tener un porcentaje de su plantilla para personas con discapacidad). Esto puede interpretarse como que la legislación vigente impone un cupo de plazas tanto en la Administración pública como en las grandes empresas, pero la PYME, invadida por los prejuicios, sigue pasando de puntillas por la integración, dando la espalda a las personas con discapacidad cada vez que se realiza un proceso de selección.

La probabilidad de desarrollar un trabajo temporal no se ve afectada en gran medida por la naturaleza específica de la limitación del individuo. Este resultado resulta interesante, ya que tener una enfermedad crónica o una deficiencia visual o auditiva influiría negativamente sobre la probabilidad de tener un empleo temporal. Sin embargo, tener cierto grado de discapacidad en comprensión y aprendizaje, así como las mentales o dificultades con el lenguaje, influiría en esta probabilidad aumentando su participación en el mercado laboral. No obstante, hemos de reseñar que estas deficiencias específicas no resultan especialmente significativas en el estudio.

## VII. CONCLUSIONES

La mayoría de las personas con dependencia y discapacidades desea participar activamente en la sociedad y se encuentra perfectamente capaz de ello. Lo que falla realmente son las oportunidades que tiene, así como la formación y la ayuda necesarias en muchos casos de ciertas administraciones públicas.

La accesibilidad es la clave para entender las oportunidades y limitaciones que se plantean para las personas con discapacidad. En cuanto los obstáculos, están

por un lado los físicos, relacionados con la falta de adaptación del entorno a las necesidades de la persona y, por otro, los mentales, que se relacionan con actitudes bien de la persona con discapacidad hacia el empleo, bien de la población general ante la integración laboral de las personas con discapacidad.

A modo de principales conclusiones de este trabajo, podemos citar básicamente dos. *Primera*, el empleo es uno de los elementos esenciales para el desarrollo de una vida personal y social normalizada, considerado también como un factor fundamental de inclusión social para personas con discapacidad y uno de los que más preocupan, tanto por la generación de ingresos como por las importantes repercusiones que conlleva en el ámbito personal y en la esfera social. Si bien es cierto que existe una gran escasez de empresas que contratan a personas de este colectivo, también es verdad que existe cierto temor por ellos mismos a presentarse a determinados puestos de trabajo, por considerar que no están lo suficientemente preparados o porque no cumplirán con el perfil deseado.

*Segunda*, las estimaciones presentadas en el apartado anterior muestran hallazgos interesantes y novedosos sobre los factores que influyen en la propensión de las personas con limitaciones a desarrollar empleos temporales, y proporcionan una llave de estudio para el diseño de políticas y programas que fomenten un empleo de calidad y atención a las personas con discapacidad. Resultaría así clave abordar la temporalidad en el empleo debida a la discriminación por razones de género, al hecho de que el individuo sea joven, a su menor grado educativo, a la falta de adaptabilidad de las PYME, en comparación con las grandes empresas, a la demanda de empleo del colectivo discapacitado o los efectos negativos de ciertas discapacidades específicas, como las relativas a dificultades en comprensión y aprendizaje, o las mentales, o problemas en el lenguaje al intentar expresarse.

## NOTAS

(1) IGLESIAS (2003), DÁVILA (2006) y MALO (2007).

(2) KIDD *et al.* (2000) demuestran que las personas con limitaciones tienen unas diferencias importantes, en cuanto a salario y tasas de participación laboral, compradas con el resto de la población.

(3) Esta encuesta contiene información individual de hogares y centros donde se encuentran las personas con discapacidad en España. Es una macro-encuesta que contiene datos relativos a la propia discapacidad del individuo, a su relación con el mercado laboral, a su salud y demás variedad de características del hogar y de los centros.

(4) Aunque el número de personas con limitaciones ha aumentado, lo ha hecho en menor medida que el crecimiento poblacional, lo que hace

que finalmente se reduzca la tasa de discapacidad a este 8,5 por 100 mencionado.

(5) En un estudio llevado a cabo por la OCDE en el año 2003: *Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security*, referido a veinte países, una de las conclusiones más preocupantes es que entre las personas que entran en el sistema de protección por discapacidad, muy pocas vuelven a tener empleo. Este hecho invita a investigar sus causas y a elaborar propuestas bien fundamentadas sobre vías de «activación» de las personas que tienen reconocida una discapacidad, pero que, a pesar de ello, están capacitadas (o pueden capacitarse) para desarrollar un empleo productivo.

(6) Se entiende por efecto marginal de una variable explicativa de un modelo cualquiera la variación experimentada por la variable explicada cuando la variable explicativa se incrementa en una unidad, es decir: la derivada de  $y_i$  con respecto de  $x_i$ .

(7) Trabajo temporal: se define como el trabajo desarrollado en un empleo no permanente, no indefinido (trabajo casual, estacional y otros tipos de contratos temporales).

(8) Se han estimado diversos modelos con distintas variables explicativas, omitiendo variables que no eran significativas, incluyendo alguna otra buscando mejores resultados o combinando las ya existentes. Los resultados muestran que los signos de los coeficientes estimados son los correctos y sus magnitudes razonables. En cuanto a la bondad de ajuste, se mide por el  $R^2$  de McFadden  $\rightarrow$  pseudo- $R^2$   $\rightarrow$  el cual representa el incremento en la verosimilitud que está explicado por las variables incluidas en el modelo. Hay un buen ajuste del modelo y existe una buena dependencia en términos del estadístico de cociente de verosimilitudes (LR), el estadístico chi-cuadrado. Además el estadístico ML es superior al valor de la chi-cuadrado al 5 por 100 de significancia con 18 grados de libertad; por lo tanto, se rechaza la hipótesis de heterocedasticidad. Resultados más detallados están a disposición del lector interesado.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALBARRÁN, I., y ALONSO, P. (2009), «La población dependiente en España: estimación del número y coste global asociado», *Estudios de Economía Aplicada*, 36 (2): 127-163.
- BAYOT, A.; MONDÉJAR, J., y VARGAS, M. (2009), *Una aproximación a la situación socio-laboral de la mujer discapacitada en Castilla-La Mancha. Ensayos sobre economía, discapacidad y empleo*. Delta Publicaciones, Madrid (29): 223-246.
- BURCHARDT, H. (2000), *Tiempos de cambio: repensar América Latina*, Ediciones Boell 23, El Salvador: <http://www.boell-latinoamerica.org/>. (13).
- CASADO, D. (2008), «Políticas públicas alternativas en el marco de la dependencia: un ejercicio de simulación para el caso español», *Hacienda Pública Española*, 186: 61-90.
- CERMI (2001), Informe «Para la inclusión social, desde la discapacidad».
- DÁVILA, C.D. (2006), «Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español», *Moneda y Crédito*, 223:127-158.
- GREENE, W. (2011), *Econometric Analysis*, Prentice Hall, New Jersey, primera edición (21).
- IGLESIAS, M. (2003), «Mujeres y discapacidad: la doble discriminación», *Emakunde*, n.º 50: 6-39.
- IMERSO (2005), *Libro Blanco de la Dependencia*, tomos I y II, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2008), *Encuesta de discapacidades, autonomía personal y situaciones de dependencia*. Resultados detallados, Madrid.
- (Varios años), *Encuesta de población activa*.
- JIMÉNEZ LARA, A. (1998), «Jóvenes con discapacidad. Características y necesidades», en *Estudios de Juventud*, n.º 43.
- KIDD, M.; SLOANE, P., y FERKO, I. (2000), «Disability and the labour market: an analysis of British males», *Journal of Health Economics*, Elsevier, volumen 19. (6): 961-981.
- LIVERMORE, G.; STAPLETON, D., y WITTENBURG, D. (2000), «The economics of policies and programs affecting the employment of people with disabilities», <http://www.ilr.cornell.edu/RRTC/papers.html>.
- LÓPEZ CASASNOVAS, G. (2009), «Una visión de futuro de las políticas de salud», *Gaceta Sanitaria*, 23(5): 458-461.
- LOPREST, P.; KALMAN, R., y STEVEN, H. (1995), «Gender, disabilities, and employment in the Health and Retirement Study», *Journal of Human Resources*, vol. 30: 293-318.
- MADDALA, G.S. (1996), *Introducción a la Econometría*, Ed.McGraw-Hill (21).
- MALO, M.A. (2004), «Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España. Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999», *Cuadernos de Economía*, vol. 27 (5): 75-108.
- (2007), «La definición de la discapacidad en la investigación económica: Una reflexión necesaria sobre qué características debería cumplir», *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 25-2: 407-428.
- MALO, M.A., y PAGÁN, R. (2009), «Job satisfaction and disability: Lower expectations about jobs or a matter of health», *Spanish Economic Review*, 11. (5): 51-74.
- MONTERRAT, J. (2003), «El coste de la dependencia», *Revista de Gerontología*, 13(3): 194-200.
- OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD (2011), «Informe estadístico sobre contratación a personas con discapacidad».
- OCDE (2003), «Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security».
- RAMOS, F. (2002), «Perspectivas del envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual», *Inclusión socio-laboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual*, A Coruña, Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitarias: 220-244.
- VILAPLANA, C. (2010), «Estimación de la dependencia en España a partir de la EDAD (2008)», *Hacienda Pública Española*, 194: 125-175.
- WOOLDRIDGE, J. (2003), *Introducción a la Econometría*, segunda edición, Thomson (21), capítulos 13 y 14.